La Peau de l'Ours

N° 23, juillet 2011

Ceux qui voudraient renoncer à la liberté essentielle, pour acheter un peu de sécurité temporaire, ne méritent ni la liberté, ni la sécurité. **Benjamin Franklin**

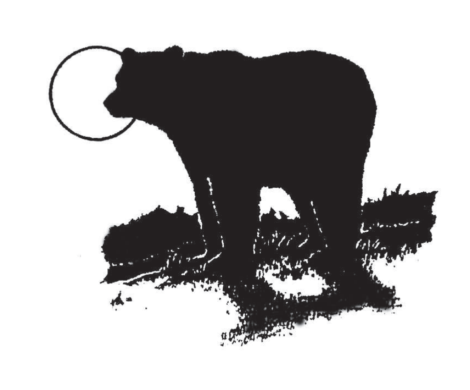
Vive le dialogue social à l'O.N.F.



Cancer

Toi, calme et lumineux rayon,
Engendre la chaleur de vie,
Echauffe la vie de l'âme,
Pour que d'elle-même
avec force elle s'imprègne,
Pour que d'esprit elle-même se pénètre,
Exhalant sa calme lumière.
Toi, lumineux rayon, sois fort !

Rudolph Steiner







Sommaire



L'expérience…

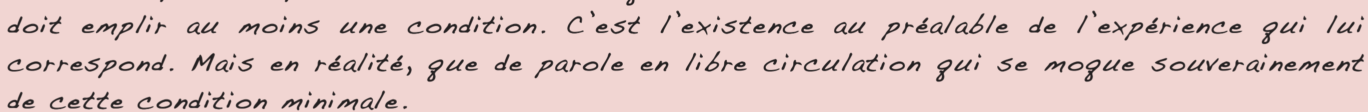


« … l'essentiel c'est de pénétrer dans les profondeurs de l'expérience. Hors de là, il n'y a aucune solution, aucune issue. C'est le seul chemin possible. Si rien d'autre n'existe, il ne reste plus qu'à emprunter celui-ci. Sinon tout devient bavardage… (….)

Les mots qui proviennent d'une authentique et profonde expérience sont pourvus d'une charge singulière, d'un poids qui défie toute qualification. C'est parce que la vraie explication d'une parole évoquant une chose ou un état de chose se trouve dans cette chose ou cet état de chose. Une telle pratique de l'expérience authentique ne s'acquiert pas facilement, elle ne naît pas spontanément non plus… (…)



La parole, pour devenir authentique, doit emplir au moins une condition. C'est l'existence au préalable de l'expérience qui lui correspond. Mais en réalité, que de parole en libre circulation qui se moque souverainement de cette condition minimale.



Qu'est-ce que l'expérience? C'est, j'ose l'affirmer, l'histoire de la conscience qui cherche à résister aux obstacles surgis lorsqu'une chose s'impose à elle. Les mots qui n'en émanent pas sont futiles et, d'une certaine manière, facile à comprendre. Mon intention n'est pas loin de là, de faire l'éloge, d'un point de vue moraliste, de l'expérience vécue. Ce que j'appelle ici l'expérience ne ressemble en rien à une simple expérience superficielle vécue à titre personnel… »

Arimasa MORI « *notre dame dans le lointain* » 1967 /
cité par Akira Mizubayashi « *une langue venue d'ailleurs* » 2011 / gallimard

AH ! Qu'il fait bon sentir les vacances approcher.

Nous pourrions peut être aller en Italie cette année. Quoique, si c'est pour que Berlusconi me pique ma femme pour en faire une ministre (promotion canapé ou promotion sociale ?). Pas très sain tout cela. Mais que fait le pape bon dieu !

Voyons l'Espagne sera plus tranquille.
Zut.! Ils campent par milliers sur les places centrales des grandes villes avec comme message "Indignez vous ! On veut une vraie démocratie". Pas glop tout cela pour des vacances tranquilles. Si en plus il faut réfléchir maintenant pendant les vacances !

Peut être la Grèce tient, l'eau est bleue, et puis les grecs et leur acropole c'est une valeur sûre.
Re-zut ! Ils font la grève générale à répétition soit disant car ils ne sont pas responsables de la crise financière de leur pays et qu'ils n'ont pas à payer le plan d'austérité pour compenser ce que les riches et les banques se sont mis dans les poches.

Et alors, c'est de ma faute peut être. ? Non mais, j'te jure ! Qu'il ne compte pas sur moi pour leur servir de pigeon pour éponger leur dette. Ils n'avaient qu'à pas se laisser plumer. On a bien foutu les rois dehors nous ! Qu'ils se démmerdent !

Je me calme. De l'autre côté de la méditerranée, l'eau est bonne aussi. Il paraît que c'est pas le moment d'aller au Maroc, au Yemen, en Syrie, Lybie.
Par contre, la Tunisie ses hôtels 5 étoiles pour le prix de 2, son souk ...
Re-Re-zut ! En guise de bazar, il paraît que c'est le bordel. Ils font la révolution. Bon c'est pas le moment de traîner là bas. Des fois qu'ils me prennent pour un capitaliste exploitant les ressources des pays de l'Afrique alors que je viens juste leur rendre visite "en ami" comme le dit notre célébrissime "Premier de France".
L'Egypte alors ? Les pyramides, c'est du solide. Quoi ! Eux aussi ils font la révolution !

Merde alors ! Euh pardon, zut, flûte, crotte de bique.
On peut plus être peinard nulle part.

Mince à la fin. Où est ce que je vais bien pouvoir aller consommer tranquillement et acheter ma pause "j'oublie tout" ?
Même en Angleterre, il leur arrive de manifester maintenant. Tout fou le camp vraiment.

Tout compte fait en France ce n’est pas si mal.
Je serai peinard. Tout va bien globalement. Juste quelques assistés et autres râleurs. Mais notre "Premier de France" rétablit l'ordre et fait le ménage dans tout cela. Il n' y a même plus de manifestation, de grève. Pas de place occupée, avec des "Indignez vous" stupides, et encore moins de révolution.
Pourtant ce mot me dit quelque chose, mais je n'arrive plus à me rappeler quoi ...

Outrage à agent

La leçon de politesse du service juridique : « je t'emmerde ! » n'est pas une insulte...

Un banal contrôle de chasse
Lors d'un contrôle de chasse au cours de son service, un agent patrimonial a été victime d'un outrage verbal par un chasseur. Après dépôt de plainte et rédaction d'un PV transmis par la voie hiérarchique, quelle n'a pas été sa surprise d'apprendre, 4 mois après les faits, que l'affaire était classée par le parquet avec un simple rappel à la loi ?!

« Pan pan cul cul, c'est pas bien ! »
Après s'être informé auprès du service juridique de la DT, l'agent a appris avec stupéfaction que c'est l'ONF qui a préconisé cette « réprimande » auprès du procureur! Un grand merci au responsable de la DT de son soutien pour cette « fessée » bien méritée. Attention les châtiments corporels aux petits « chenapans » seront bientôt proscrits, il va falloir trouver autre chose !

La fin de nos missions de police ?
Mais peut être faut-il y voir les prémices de la remise en cause de notre assermentation, soupçons confortés par le projet bien avancé de réécriture du code forestier qui «taille » dans le vif, l'article L122.8 concernant la responsabilité des agents sur les contraventions et délits forestiers sur leur triage serait purement et simplement abrogé !

Canelle

BE : le BET ne roulera plus pour l'ONF

Maintenant qu'ils ont quitté les agences pour la DT, les bureaux d'études ont reçu leurs nouvelles consignes : la rentabilité, la marge nette, la rémunération, l'argent, le flouze, le pognon, le fric, les biftons...
Finie l'expertise au profit de la forêt publique. Les BE doivent privilégier les prestations commerciales plutôt que le service public ONF. Priorité à l'argent frais !
Et comme les agences se sont faites dépouiller de leurs BE par la DT, elles ont perdu leur capacité d'expertise et de montage de dossier.
Plus de soutien naturaliste aux aménagistes, d'expertise routière ou de projets touristiques...
Désormais, ces activités nécessaires à la gestion forestière publique serviront d'ajustement au BET, en cas de manque d'activité.



Prochaine étape prévisible : les agences devraient se refaire les bureaux d'études défaits par le BET. Simplement pour pouvoir répondre à leurs besoins. Mais, faire et défaire, c'est toujours travailler paraît-il...

Ségolène

Un Diagnostic socio-organisationnel dans la D.T.S.O.

Suite à divers évènements tragiques survenus dans la D.T., le Comité Hygiène Sécurité Territorial a souhaité, puis commandé, l'intervention d'un cabinet externe afin de réaliser un « diagnostic socio-organisationnel ».

Ce diagnostic a pour but, après recueils et analyses de témoignages et d'informations sur l'organisation et le fonctionnement de sites de l'Office, de proposer des mesures susceptibles d'améliorer la santé au travail des personnels de la D.T.

Dans un premier temps, un comité de pilotage, composé de membres des représentants des personnels et de l'administration du CHST, avec l'aide d'un professionnel, a défini le cahier des charges de l'intervention.

Le cabinet retenu est « Projet et Perspectives » basé à Bordeaux.

Dans un deuxième temps ce cabinet s'est familiarisé avec l'entreprise, sur le site de l'agence de Pau et sur l'U.T. Laruns-Nay.

Trois unités de travail ont été retenues par le CHST, afin de recueillir les infos nécessaires :

- L'U.T. Piémont Est.
- L'Agence Haute-Garonne, Ariège, Gers.
- L'U.T. Mimizan.

A ce jour, la phase de recueil doit être terminée ou presque, l'analyse doit suivre.

Les résultats du travail du cabinet seront ensuite présentés au C.H.S.T. et nous vous communiquerons alors ce qu'il en ressortira.

Cette démarche, innovatrice à l'O.N.F., ne restera pas sans suite…nous l'espérons !

Papillon.

Intérim pas très blanc

Les vacances de postes à répétition commencent à générer de sérieux accrochages.

Ainsi, un collègue vient de participer à l'intérim d'un poste vacant, mais l'indemnité est intégralement et discrètement versée à son supérieur !

Sauf que l'intérimaire finit par découvrir le pot aux roses. Et son écœurement n'a été qu'amplifié par la première attitude de la direction, qui tenta d'étouffer l'affaire par une manœuvre minable.

Ne lâchant pas l'affaire, l'intérimaire finit par avoir gain de cause et se voir reconnu par une indemnité son implication. Boycott des intérims = boycott des emm...

À l'origine du problème, encore la longue vacance d'un poste de soutien.

Poste dont le Snupfen avait demandé le passage en CAP au directeur territorial, qui ne jugea pas la chose utile...

Les patrons font des économies sur notre dos en tardant à pourvoir les postes vacants. La vacance frictionnelle, qu'ils appellent cela. Et puisqu'ils semblent apprécier cela, frictionnons-les :

Pas de passage en CAP ? Pas d'intérim ! Boycott des intérims !

La consigne syndicale : action collective pour la rapide nomination d'un titulaire. Et boycott des intérims !!!

Antoine

Pour un bon usage de l'intérim

Pour les rares vacances légitimes, (passage en CAP en cours, absence temporaire...), la procédure exige qu'elle soit correctement appliquée. Nomination écrite des intérimaires, avec éventuel prorata en cas d'action collective. Ainsi, tu ne seras pas spolié de ton indemnité et ton intervention sera reconnue. Cette indemnité n'est pas réservée aux postes territoriaux : le soutien et les services administratifs aussi y ont droit. L'indemnité est due après une vacance de poste de trois mois. Son montant est calculé à partir de la P.S.R. du dernier titulaire. Par exemple, le remplacement d'un technicien supérieur est de 90 €/mois environ.



Directeur d'Agence = simple trouffion de première classe (citation du D.G., adaptée pour faire court)

Le retour de la prise de responsabilité en Agence demandée par l'intersyndicale CGT Forêt / SNAF UNSA forêts / SNUPFEN-Solidaires

Face au centralisme jacobin imposé brutalement par la DG, les DT depuis plusieurs mois, l'intersyndicale nationale CGT Forêt / SNAF UNSA forêts / SNUPFEN-Solidaires demandait un rééquilibrage pour la prise de décisions et de responsabilités en Agence lors des négociations nationale d'avril 2011.

Pour nous, cette capacité à "décider" est gage de prise d'initiative, de réactivité, d'adaptation au contexte technique et politique. Cela commençait donc par la capacité des directeurs d'agence en la matière.

Nous pouvions donc être confiants quand un sujet fait l'unanimité (ou presque en apparence).

Que nenni : au royaume des petits seigneurs, le roi est seul maître !

Mais le directeur général a vite recadré tout son joli monde. Lors des réunions de négociation, il a synthétisé sa conception du rôle des directeurs d'agences : ils sont là pour "faire tourner la boutique" et appliquer la politique. Point barre, circulez il n'y a rien à voir. Pour lui, pas besoin d'avoir une capacité de décision pour être un interlocuteur en externe comme en interne. D'ailleurs quand il était en DDAF c'est ce qu'il faisait et ce n'est pas difficile, a t-il argumenté.



Un appui inattendu des directeurs eux mêmes

Une fois n'est pas coutume, c'est en substance ce que signifiait le "groupement des directeurs d'agences" au nouveau DG lors de leur rencontre pendant la "confrérie des bien-pensants" (séminaire DA-DT) en décembre 2010.

Même si cela est affiché et à demi mot (faut pas montrer des signes de désaccord vis à vis de l'autorité quand même), voici quelques extraits de leur déclaration :

"Nous regrettons de constater l'affaiblissement de la ligne hiérarchique et du management territorial polyvalent qui en résulte"

" La complexification des procédures et le fonctionnement matriciel conduisent à une déresponsabilisation collective et à l'allongement des circuits de décision. Il est temps de redéfinir qui décide et qui est responsable vis à vis des élus, des clients externes et des personnels, en appliquant aux organisations les principes de proximité, de modularité et de subsidiarité."

Et les suites alors ?

Cette conception du directeur et des cadres ne s'apparente elle pas tout simplement à être de "bon petit soldat", ou encore simple "agent d'exécution" diraient les esprits plus taquins ?

Dans ce contexte, que cette caste soit alors aussi alignée sur la grille de salaire des "exécutants". Inutile d'être primé outre mesure juste pour servir de boîte aux lettres du grand manitou. Avec ce type de conception du directeur, la gestion des forêts peut se passer d'eux.

L'intersyndicale CGT Forêt / SNAF UNSA forêts / SNUPFEN-Solidaires, en désaccord avec ce centralisme forcené, aurait pu attendre un soutien des représentants du groupement des DA pour obtenir des avancées du DG sur ce point. Mais que croyez vous qu'il fut ? Après les belles envolées lyriques de décembre 2010, que restait-il ? Silence, rien, nada.

Tout au plus une petite « toussoquette de biquette ». Le doigt sur la couture du pantalon est décidemment une posture tenace.

L'esclavagisme de Corps gagnerait-il les importantes capacités intellectuelles de nos hauts cadres ?

A moins qu'il ne s'agisse, de façon plus basique, d'une obéissance aveugle au point de réaliser une chose un jour, et son contraire le lendemain. Tout cela bien sûr, en vous expliquant à chaque fois tout le bien qu'ils pensent pour vous de ce qui est pourtant contradictoire.

Si le rôle d'un cadre est de gérer des contradictions, charité bien ordonnée devrait commencer par soi même alors.

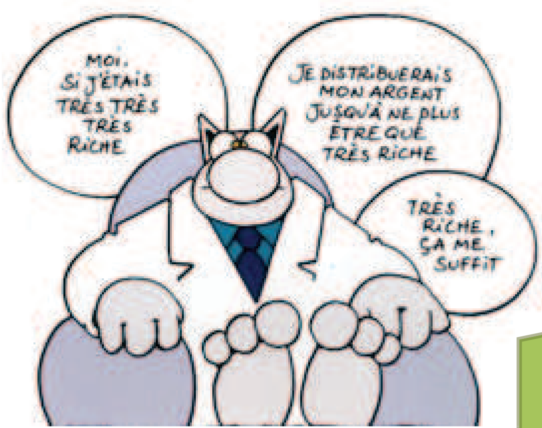
Quelques suggestions venant d'un autre service public …

Dans l'éducation nationale des inspecteurs et proviseurs ont rendu leurs palmes académiques au ministre Luc Chatel.

A quand nos DA aussi arrêteront-ils de faire l'autruche et de courber l'échine pour mieux obéir et améliorer leurs avancements de carrière au prix de bien de dégradations ? Rendront-ils, eux aussi, leurs médailles d'honneur des eaux et forêts, ou autre serment d'allégeance ?

Des marges de progrès dans la lutte existent largement pour les directeurs, sauf si ce nom était en fait aussi vide que les agences qu'ils sont censés diriger.

Jiva



Communication interne encore et toujours…

Suite à une demande d'estimation forestière par un client privé, deux devis ont été produits par des personnes différentes au sein de l'agence de Castres et transmis à ce dernier. L'histoire ne précise pas l'écart de prix entre ces devis, ni la réaction du client…Cette « anecdote » révèle une fois de plus la désorganisation dans laquelle se trouve nos services et la répercussion désastreuse sur l'image de notre établissement en externe.

Un stagiaire « offert » au parc naturel régional des grands causses (PNRGC):

L'agence de Castres a recruté un stagiaire étudiant « naturaliste » depuis le mois d'avril. Il va ainsi pallier le départ en retraite « prématuré » d'un collègue agent patrimonial chargé d'une étude conventionnelle environnementale qu'il réalisait au profit du PNRGC et qui a préféré quitter l'Office faute de soutien technique de son agence…

Payé à moindre coût et « hébergé » dans les locaux du PNRGC, ce stagiaire termine cette étude conventionnelle… avec le concours de notre retraité semble-t-il !

Quant au bureau d'étude territoriale, on se demande bien à quoi il sert. Pourquoi n'a-t-il pas été sollicité pour prendre en charge cette étude, par exemple ?

De l'utilisation du budget immobilier

Vous avez une maison forestière nécessitant des travaux de mise aux normes électriques, d'isolation, de fuite de toiture etc.

Vous demandez le budget pour faire ces travaux sans lesquels elle ne serait même pas louable normalement.

Dans l'Agence GAGH, la direction préfère mettre tout son budget immobilier à l'amélioration des logements servant au conventionnel (refuge de l'isard servant à l'accueil des chasses guidées).

Et tant pis pour la sécurité et les conditions d'occupation en maison forestière, ou dans les bureaux. Vous attendrez la saint Glinglin que le budget de l'ONF aille mieux. En attendant si vous n'êtes pas content vous n'avez qu'à aller à Pétaouchnok.

Conclusion : le personnel ONF vaut moins que les chasseurs de chasse guidée. Un bien meilleur investissement tant financier que relationnel sans doute !

Nouvelles procédures simplifiées de réservation des déplacements

Extrait de la Brève intraforêt du 8 mars 2011

"Toute option de réservation en ligne doit être validée par une personne désignée à cet effet, sous couvert d'une information en parallèle à l'attention du supérieur hiérarchique qui peut, selon le cas, valider l'option."

Ouf ! Maintenant l'exercice consiste à traduire cette phrase pour la "France d'en bas".

Avant propos sur l'Organisation du travail

Mise en place des organisations

« … A partir de la seconde révolution industrielle, différentes approches de l'organisation se sont développées, chacune correspondant en réalité à une conception différente de **l'action humaine organisée.**

Ces apports se rattachent à des courants de pensée qui se sont constitués au fur et à mesure de l'évolution économique et sociale et du développement scientifique des différentes disciplines de rattachement.

Ces écoles de pensée se différencient entres elles par la conception qu'elles ont des caractéristiques de l'organisation et des ses composantes.

En ce sens, il **n'existe pas une définition unifiée et synthétique** de ce qu'est une organisation. Si aucune définition ne fait l'unanimité car **l'organisation est un objet d'analyse** dont se saisies plusieurs disciplines, il convient aussi d'ajouter les paradoxes et les ambiguïtés mis en évidence par les spécialistes.

Une organisation apparaît ainsi comme une réponse **structurée à l'action collective,** un ensemble relativement **contraignant pour les personnes** et, simultanément, comme une **construction collective dynamique** favorisant l'accomplissement de **projets communs.** Elle peut aussi être appréhendée comme un lieu d'**épanouissement** mais aussi comme un **lieu conflictuel** au sein duquel s'exerceront souvent la **domination et le pouvoir.**

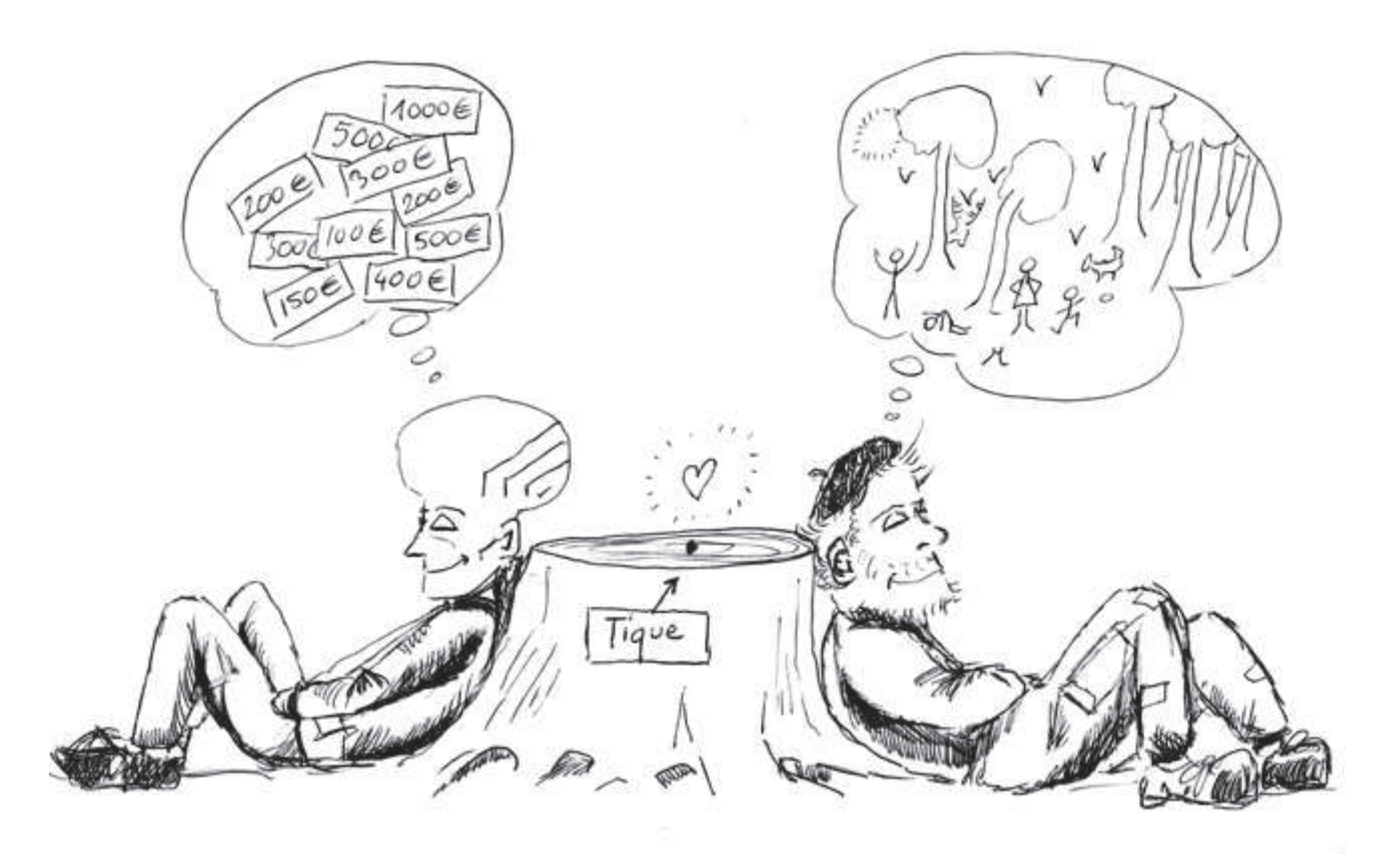
Evolution récente des organisations

Depuis quelques années on observe un développement sans précédent de la compétition et de la concurrence entre les entreprises et les organisations mais aussi une exacerbation des rivalités entre les personnes au travail. Ce contexte d'hyper compétition caractéristique la société hypermoderne émergente bouleverse les approches managériales.

Des travaux récents portent sur l'influence des traits caractéristiques de l'hypermodernité - l'excès, l'urgence, l'éphémère, la créativité, le dépassement de soi etc .. - qui semble pénétrer progressivement les organisations et leur mode de management…. »

Extrait : théorie des organisation/3ième édition/J.M. Plane/Donod 2008

Martin



De l'Ergonomie...

Un cabinet d'ergonomes a travaillé sur la DT-SO pour le diagnostic socio-organisationnel...

Une définition

Ergonomie vient du grec "ergon" travail et "nomos" lois, règles. L'ergonomie peut se présenter comme la "science du travail". Elle comprend différentes disciplines telles que la physiologie, la psychologie, la sociologie, la médecine... qui s'associent pour accéder à une connaissance scientifique de l'homme en « situation de travail ».

«Adapter le travail à l'Homme»

La mise en commun de ces connaissances vise à comprendre l'adaptation du travail et l'environnement de travail à l'homme.
Pour adapter le travail de l'homme, il est nécessaire d'effectuer des aménagements concernant l'Organisation du travail, les postes de travail et les outils qui peuvent les accompagner, les systèmes homme/machine, l'environnement…

L'adaptation du travail à l'homme est la meilleure possible quand tous les facteurs du travail, physiologique, psychologiques, sociaux, qu'ils soient objectifs ou subjectifs, peuvent être pris en compte…



Une meilleure adaptation du travail à l'homme pour quelles finalités ?

Au niveau des salariés :
- une plus grande efficacité de leur façon de travailler
- leur satisfaction de réalisations,
- leur confort,
- une meilleure santé,

Au niveau de l'entreprise :
- l'amélioration de la productivité,
- la diminution des accidents de travail,
- la diminution du turn-over (remplacement, démission…)

L'ergonomie met ainsi en œuvre des connaissances scientifiques relatives à l'Homme qui sont nécessaires pour concevoir ou modifier des outils, des machines et des dispositifs techniques ou Organisationnels qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité pour le plus grand nombre.

Martin

Travail et Ergonomie

Le mot *« travail »* vient du latin *«tripalium»* qui veut dire *«objet de torture»*… ne dit-on pas : *«je me suis torturer l'esprit pour trouver la solution…»*

Aujourd'hui, comment reprendre en compte, au niveau syndical, la problématique du *«travail»*.

Le travail serait-il une souffrance ?

- celle d'être confronter à chercher la solution d'un problème inattendu et pourtant bien « réel » .
- ou celui de la joie d'avoir enfin trouver cette solution si cherchée ….

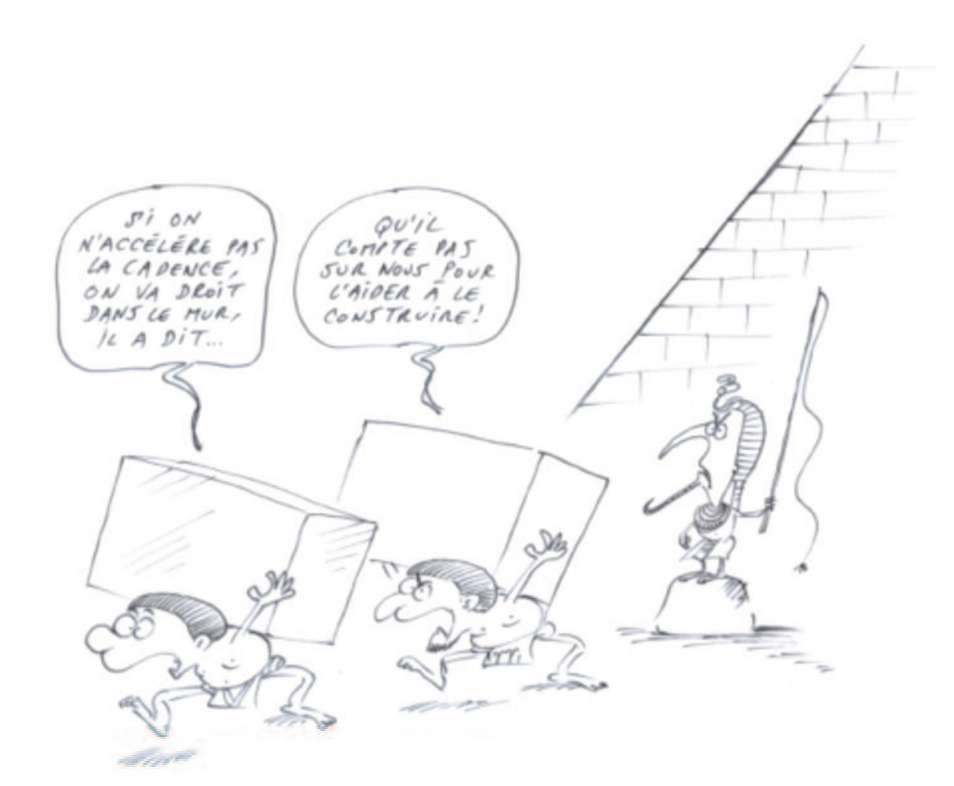
Le travail ne serait-il pas aussi une voie de l'émancipation ? Le travail est-il encore une aliénation ?

Quelques définitions

<u>Travail</u> : pour l'ergonome ce sera plutôt «activité de travail» qui sera analysée sous la forme :

- Quel est le contenu des tâches ?
- Ces tâches sont elles pauvres ou riches ?
- Dans ces tâches, le salarié a-t-il des marges de manœuvre ?
- Dans quelles conditions sont réalisées ses tâches ?
- Quelles en sont les conséquences sur la personne, sur l'entreprise ?
- Quelle est la relation qui lit la personne à son travail ?
- Quels sont les enjeux (de l'ensemble des intervenants)
- Pourquoi le travail est-il réalisé de cette façon ?

<u>Tâches :</u> ou «travail prescrit». C'est ce qui est demandé par l'Organisation dans un cadre formel et identifié, normalement connu des intervenants, formalisé par des écrits (fiche de poste, contenu des missions…)



<u>Activité :</u> c'est l'ensemble des moyens que va mettre en œuvre le salarié pour réaliser la tâche qui lui est assignée. Dans le terme «moyens» mis en œuvre, nous trouvons la **partie visible** de ce que fait la personne, ses déplacements, ses postures, ses efforts, ses gestes, ce qu'il regarde, ce qu'il peut écrire, ce qu'il peut dire, ce qu'il va ressentir (froid, chaud, vibration…)

MAIS …

Il y aussi la **partie invisible** de l'activité qui est la plus délicate et la plus difficile à déceler. Elle sera mise en lien avec la partie visible pour comprendre pourquoi le travail est réalisé de cette manière. Il s'agit là de la partie des processus cognitifs de l'activité de la personne (mémorisation, attention, vigilance, apprentissage, mise en œuvre des savoirs faire…) Ces éléments sont donnés par la personne ; se rajoute aussi les éléments subis (stress, évaluation du travail, relation hiérarchique, reconnaissance, vie personnelle…)

In fine, le salarié ne travaille pas : **il opère**, **il réalise** une activité riche de plein d'éléments que lui-même souvent ignore et que l'ergonome tachera d'identifier en observant et en **verbalisant** avec lui…

<u>Travailler :</u> c'est réaliser l'activité de travail

Martin

Nombril, gentil nombril, qui est le plus…

Ah! L'âge ingrat des adolescents, pas assez jeunes pour ne pas être bêtes, et pas assez mûrs pour comprendre les choses de la vie.
La semaine dernière ma fille m'a demandé : "Papa[1], c'est quoi la retraite ?"
Après une petite explication simpliste du style : c'est quand j'aurai fini de travailler et que je m'occuperai de tes enfants, elle remet cela "Pourquoi les parents de Yannick (un copain) disent que je ne pourrai pas avoir la même retraite que vous ?"

Avant le film de 21 h, ce n'était pas une heure pour philosopher. Je coupait court à la discussion en lui répondant qu'elle n'avait pas l'âge de se soucier de ce genre de sujet.

Hier elle est revenue me voir avec la question : "C'est vrai que ton travail n'existera plus et que je ne pourrai pas faire ton métier ?"

Sur le coup j'ai été pris de court. Comment a-t-elle pu me sortir cela ? Elle a du l'entendre chez ce Yannick, ou à moins que ce ne soit à travers les discussions du boulot à la maison …

Il fallait que je réfléchisse ce coup là.
* Nombril, gentil nombril ! C'est bien vrai que ma fille ne connaîtra pas l'ONF, le métier de forestier ?
* Mais non me répondit-il ? Où va-t-elle chercher cela ? Regarde, n'es tu pas bien à aller en forêt, ou dans ton bureau tranquillement le matin ? Elle n'a pas à s'inquiéter.
* Oui bien sûr. Mon nombril avait raison. Tout va bien tant que j'ai du travail.

J'ai donc rassuré ma fille. Mais elle insistait : "Pourtant à la télé ils ont dit que l'ONF était malade et un monsieur de l'ONF a dit " Demain quelles forêts pour nos enfants ?".

* Nombril, gentil nombril ! C'est bien vrai que l'ONF est malade ?
* Mais non. Laisse cela à ces alarmistes, ces râleurs bons à rien qui feraient mieux de bosser que de passer du temps à raconter des sornettes.
Où as-tu vu que tu étais malade ? Ne vis tu pas bien ? De quoi manque cette enfant gâtée pour parler ainsi ? Ton salaire ne tombe t-il pas à la fin du mois ? Que veux-tu de plus ?
Ouf, j'étais rassuré.
Je commençais à lui dire que ce n'était pas si grave. Qu'il ne fallait pas toujours écouter ce que dit la télé. Dans mon équipe, on ne se plaint pas. Parfois c'est bizarre ce qu'on doit faire, alors on râle entre nous comme d'habitude, mais ce n'est pas grave.
Les autres ne savent pas ce qu'ils disent, et geignent trop.

C'est vrai, la vie n'est pas facile et je la plains. Mais il faudra bien qu'elle s'y habitue. Après tout, qu'est ce que j'y peux ? Elle se débrouillera bien …
Le lendemain, en me rasant devant mon miroir … Un once de doute m'a effleuré la conscience. Quelque chose me gênait pourtant. Miroir gentil miroir, … Peut être que ce qui lui restera, me concerne un peu quand même … Ou la la ! J'ai eu peur ! Alors je suis allé revoir mon nombril. Nombril gentil nombril … Ouf j'ai été rassuré ...

Jiva

Ah ! Quand la crise va, tout va !

La vente d'Art déco chez Christie's a rapporté 42,4 millions d'euros

AFP - 31/03/2011
La vente aux enchères de la collection Art déco du Français Laurent Negro, qui s'est déroulée de mardi à jeudi au Palais de Tokyo à Paris, a totalisé 42,387 millions d'euros (frais compris), a indiqué la maison Christie's.

La maison d'enchères attendait entre 35 et 50 millions d'euros (hors frais) de cette vente.

"Nous sommes très satisfaits", a déclaré à l'AFP François de Ricqlès, président de Christie's France. "Nous sommes au-dessus de notre estimation basse", a-t-il souligné.

La vente comprenait 880 lots dont la moitié de mobilier et objets Art nouveau, Art déco et de l'école moderniste symbolisée par l'UAM (Union des artistes modernes).

Au total 84% des lots ont été vendus. Huit lots ont dépassé le million d'euros.
Vous avez dit la crise ? Cela dépend pour qui !

Jiva



Bingo des réunions

Vous avez des difficultés à supporter les réunions ?

L'ennui et le sommeil vous prennent pendant les conférences ?

Vos problèmes ont vécu. Car il existe maintenant le nouveau ***BINGO des réunions***
Une méthode très efficace pour garder la concentration lors des séances ou réunions.

<u>Comment jouer ?</u>

1. Faites un petit tableau comme l'exemple ci-dessous, avant
2. Chaque fois qu'un des mots présents dans les cases est prononcé, biffez-le.
3. Dès qu'une ligne, une colonne ou une diagonale est remplie, criez ***« BINGO ! »***.

<u>Quelques témoignages de joueurs :</u>

"J'ai gagné après seulement 5 minutes de réunion."

"avec ce Bingo ma capacité de concentration s'est beaucoup améliorée."

"L'ambiance lors de la dernière séance fut très tendue, car 14 personnes étaient déjà prêtes à remplir la 5ème case après le premier quart d'heure."

"Le directeur fut très étonné d'entendre 8 personnes crier "BINGO" au même moment."

"Maintenant, je me présente à chaque réunion même si je ne suis pas invité."

Synergie	**Convergence**	**Mutualisation ***	**Cible**	**interface**	**Client**
Résultats	**Optimiser ***	**Efficace**	**Réformer**	**Budgéter**	**Finaliser ***
Phasage	**Processus**	**Maîtrise des coûts**	**Projet**	**Groupe de travail**	**Acteur**
Communauté de travail	**Qualité**	**Solutionner ***	**Problématiqu e**	**Conduite du changement**	**Partenaires**
Référentiel	**Outil**	**Développement durable**	**Réduction des charges**	**Refonte**	**Transversal**
Stratégie	**Formalisation**	**Mode projet**	**Déploiement**	**Ressources**	**Flux**

Merci au Canard des chênaies (novembre 2010), journal SNUPFEN-Solidaires Bourgogne pour cet article fort ludique.





Licenciement mode d'emploi ou le décret sur la mobilité des fonctionnaires

Merci à  pour l'analyse qui suit.

Le Journal Officiel a publié le Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 sur la réorientation professionnelle des fonctionnaires signé dans le cadre de la loi sur la mobilité des fonctionnaires, votée en 2009. Ce décret prévoit le licenciement des fonctionnaires pour suppression d'emploi dans le cadre d'un projet de réorganisation ou d'évolution de l'activité du service dans lequel le titulaire de l'État est affecté. Ce décret permet à l'État de redéployer ses agents et, si ces derniers ne l'acceptent pas, de s'en séparer.

Le mécanisme comporte 3 étapes principales.

La première consiste dans le placement de l'agent en situation de réorientation professionnelle, période au cours de laquelle il ne subit aucun préjudice en terme de rémunération mais réalise un bilan de compétences et établit un projet d'évolution, avec, entre autres, ses "perspectives d'évolution professionnelle", le type d'emploi, d'activités ou de responsabilités qui lui correspondent.
Notons que l'article 44ter stipule que « L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation (…) » : c'est bien l'administration qui établit le projet personnalisé d'évolution. Le fonctionnaire est seulement consulté.



La deuxième étape est marquée par la fin de la réorientation et peut prendre 3 formes :
* nomination de l'agent sur un autre emploi : en effet, « le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé. » C'est ainsi que naît le fonctionnaire intérimaire !
* placement de l'agent, à sa demande dans une autre situation ou position
* mise en disponibilité d'office pour une durée indéterminée (sans rémunération ni indemnité ni chômage ni droit d'avancement ou à la retraite) de l'agent qui aurait refusé 3 offres d'emploi public.

Lors de la troisième étape, il pourra être mis fin par l'employeur à la disponibilité de l'agent de 3 manières :
- réintégration dans le corps d'origine,
- admission à la retraite,
- licenciement si refus de 3 postes proposés en vue de sa réintégration.

Ce décret est un véritable mode d'emploi pour le licenciement des fonctionnaires. En effet, sous couvert de "moderniser" le statut de la fonction publique soudainement devenu inadapté, ces nouveaux dispositifs sont surtout adaptés pour donner aux administrations plus de flexibilité en fonction des besoins.

Démantèlement du statut de la Fonction Publique, remplacement des fonctionnaires par des contractuels ou des intérimaires, réduction des effectifs... Que d'économies en perspective pour notre gouvernement !

En outre, quel excellent moyen de pression sur tous ceux qui continuent à s'opposer à la destruction du service public !

DOSSIER COMMISSION DE REFORME (2ème partie)

Les commissions de réforme

Les commissions de réforme (ministérielle ou départementale) sont consultées dans des situations précises énumérées à l'article 13 du décret n° 86-442 du 14/03/1986 modifié. Les principales sont :

- l'imputabilité au service des accidents (de service et de trajet) entraînant un arrêt de travail supérieur à 15 jours,

- l'imputabilité au service de tout accident de service pour lequel l'administration conteste la notion d'accident du travail,

- l'imputabilité au service de tout accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail),

- l'imputabilité au service d'une maladie contractée en service (maladie professionnelle),

- la prise en charge de frais médicaux suite à une rechute d'accident de service ou de maladie reconnue imputable au service,

- la demande de cure thermale, appareillage rendu nécessaire par une infirmité reconnue imputable au service,

- la demande de mise en disponibilité ou l'activité à temps partiel thérapeutique à la suite d'un accident de service ou d'une maladie reconnue imputable au service,

- la demande d'allocation temporaire d'invalidité avec le taux d'invalidité qui en découle et la révision quinquennale ou en cas de nouvel accident de service,

- la demande de mise à la retraite pour invalidité (pour les agents ayant au moins 25 ans de services ou suite à un accident de service ou à une maladie reconnue imputable au service),

- la demande de majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne,

- la demande d'invalidité temporaire pendant une disponibilité d'office accordée par le comité médical,

- la demande de pension des ayants causes du fonctionnaire, de pension d'orphelins infirmes.

La composition de la commission de réforme départementale, présidée par le représentant du préfet est tripartite : 2 médecins, 2 représentants de l'administration et 2 représentants du personnel, élus par les représentants du personnel du grade de l'agent concerné.

Dans le cadre de cette procédure, la personne :

- peut prendre connaissance de son dossier, en s'adressant au secrétariat de la DRH,

- a la possibilité d'assister à cette commission et de s'y faire entendre,

- peut y faire entendre le médecin ou toute personne de son choix.

L'accident de service art 65

Il peut survenir dans l'exercice des fonctions, au cours du trajet ou lors de circonstances particulières (Un acte de dévouement, pendant des activités de réadaptation, des activités accomplies pour une collectivité publique, à l'occasion d'activités sportives organisées par l'administration ou par des associations reconnues par elle (ex. l'APAS), au cours d'activités socio-éducatives et culturelles)

L'accident de service doit résulter de « l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion du corps humain. »

C'est au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'accident, et de sa relation avec le service. (le document "incident de service" disponible en agence vous aide à prouver l'imputabilité au service de l'accident)

Le fait que l'accident survienne sur le lieu de travail et pendant les heures de service ne présume pas de l'imputabilité au service.

Lorsque survient un accident, l'administration doit immédiatement diligenter une enquête qui doit déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu et les conséquences apparentes de l'accident.

La maladie professionnelle art 65

Le fonctionnaire peut être atteint d'une maladie contractée ou aggravée en service, laquelle est généralement reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles qui figurent dans le code de la sécurité sociale (article L 461-2)

Mais ces tableaux ne sont pas limitatifs. Cela peut être une maladie professionnelle hors tableaux (dernière en date : maladie professionnelle due à la peinture en bombe …)

DOSSIER COMMISSION DE REFORME (2ème partie),

Octroi d'un congé pour accident de travail et maladie professionnelle :

C'est au fonctionnaire de demander le bénéfice de ce congé, en alléguant de l'imputabilité au service à l'appui d'un certificat médical du médecin traitant.

Pour tout arrêt supérieur à 15 jours, l'avis de la commission de réforme doit être sollicité.



Congés de longue durée pour AT & MP : Le fonctionnaire en fait la demande. Il dispose des 4 ans qui suivent la première constatation de la maladie professionnelle. L'administration doit, alors, consulter le comité médical supérieur (papier bleu).

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de ce type, conserve l'intégralité de son traitement.

Le congé est prolongé jusqu'à la reprise de fonction ou jusqu'à ce que l'état de santé soit consolidé. Les agents victimes d'un AT ou d'une MP n'acquièrent pas de droit de jours ARTT pendant leurs congés pour maladie.

La consolidation :

Elle se définit comme la stabilisation de l'état du fonctionnaire, qui permet d'évaluer les séquelles laissées par l'accident de service ou la maladie professionnelle. La consolidation n'a donc rien à voir avec la guérison.

Les frais susceptibles d'être pris en charge :
(Dans le cas de maladie professionnelle ou accident de service)

- Honoraires médicaux et chirurgicaux des praticiens,
- Frais d'hospitalisation et de cure thermale,
- Frais de médicaments et d'analyses laboratoires,
- Frais résultants des visites et consultations de contrôle (transport compris).
- Lunettes, verres de contact et prothèse dentaire endommagés par l'accident.

Incapacité Permanente Partielle

Détermination du taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) ouvrant droit à l'ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

Après consolidation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle le salarié peut prétendre à une ATI. Elle est fonction des séquelles à la personne qui résulte de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle (perte d'un membre, problème articulaire, douleur...).

ATI = Taux IPP (% d'un barème en fonction des séquelles) x environ 131 00€ (indice 238).

La commission de réforme donne son avis sur le Taux d'IPP que les médecins agréés proposent. L'administration prend la décision.

Le Taux d'IPP est révisé une fois au bout de 5ans.

Pour un AT on peut toucher l'ATI à partir de 10% d'IPP.

Pour une MP on peut toucher l'ATI à partir de 1% d'IPP.

L'ATI se touche même en retraite, cela s'appelle une rente viagère d'invalidité au service.

Si vous avez un problème d'imputabilité au service, de consolidation ou de séquelles, n'hésitez pas à entrer en contact avec nos personnes ressources qui vous défendront en commission de réforme. Les coordonnées figurent en bas de page.

Si vous êtes adhérent du SNUPFEN-SOLIDAIRES, nous vous rappelons que vous pouvez bénéficier du soutien du syndicat en cas de besoin. Car la décision qui sera prise, pourra être contestée devant la justice. Dans le cas contraire, nous vous encourageons à le faire.

Merci à Antidote,
journal SNUPFEN-Solidaires de Franche Comté pour cet article.

En exclusivité, et grâce à notre reporter Cannelito, nous avons le plaisir de vous offrir la seule et unique photo **du bracelet électronique de DSK**



Vos représentants

Des militants à votre service

Dominique DALL'ARMI
Secrétaire régional Midi Pyrénées
05.62.00.80.44
dominique.dall-armi@onf.fr

Pascal LAPINE
Trésorier régional Midi Pyrénées
05.61.96 .11.90
pascal.lapine@onf.fr

Christian CUMOURA
Ariège
05.61.64.53.98
christian.cumoura@onf.fr

Franck SAIGNE
Aveyron-Lot-Tarn-Tarn et Garonne
05.65.60.88.46
franck.saigne@onf.fr

Pierre VERTUT
Gers - Haute Garonne – Hautes Pyrénées
05.62.00.80.37
pierre.vertut@onf.fr

Représentants CHST sud ouest

Michel BORDENAVE
05.61.96.15.47
michel.bordenave@onf.fr

Daniel PONS
05.61.97.42.49
daniel.pons@onf.fr



BULLETIN D'ADHESION

NOM .... Prénom ....
Adresse postale complète (n° et rue, s'ils existent)..
....
Tél .... Mel .... Date de naissance .... Grade ....

Travail à temps partiel : pourcentage à préciser ....

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à :
Pascale ROBERT 42 rue des Flûttes Agasses 25000 BESANCON • Tél : 03 81 82 19 81
Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique
Téléphoner au Trésorier Régional qui vous enverra l'imprimé nécessaire.
ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C.
Pour le prélèvement automatique : Timbre mensuel = cotisation /12 Prélèvement = cotisation /Nombre de prélèvements
ATTENTION : Libellez votre chèque à l'ordre de SNUPFEN

Toutes vos réactions, suggestions et autres humeurs en nous écrivant à :
comitepeaudelours@snupfen.org



Amende forfaitaire : Depuis bien longtemps les missions de police ne sont plus une priorité pour les agents assermentés que nous sommes et notre hiérarchie……, la preuve aujourd'hui avant de savoir quelle procédure appliquer, vaut mieux avoir un gros coup de bol ou être un adepte du mulot. Dans le genre veinard, j'ai touché le jackpot……comment faire ? Démonstration par l'exemple et sans exagération aucune :
- allumer la friteuse, aller sur inter pec, puis sur intra forêt, là attention dans les brèves du jour on trouve « on line » le canard des chênaies de la DTSO et événement trans-galactique enfin on touche au but………..les timbres amendes en DTSO, et alors tu te dis çà y est, l'infraction en question, enfin je peux m'en occuper sereinement et surtout efficacement…………… Erreur mon seigneur !!!!!!!!!, que nenni pauvre manant, il te faut encore brailler bien fort pour obtenir enfin le précieux sésame qui t'ouvrira grandes les portes du bien travailler.
Merci qui, merci inter pecs.

Aménagement forestier : Le document en question et ses multiples annexes contribuent à soutenir la filière bois, papetière en particulier.

Agent patrimonial : Toujours plus moderne pour nos élites que garde forestier, voire « préposé » des Eaux et Forêts.

Agence : Structure de direction et soutien vampirisée par ses sœurs.

Agence Travaux : Censée rendre service, mais depuis sa création ces sont les agences territoriales qui sont plutôt à son service.

Arme de service : Depuis le problème de ce printemps, consigne a été donnée de bien séparer l'arme en deux parties et les mettre en lieu sûr (planquées dans les soutifs de maman, le vase de la belle mère offert pour Noël, au fond du puits ou derrière la niche du chien), histoire de bien paniquer avant d'aller au stand de tir : « Bon sang chérie t'aurais pas vu mon six coups des fois !!!!, je sais plus où je l'ai planqué ?.
Ces montées d'adrénaline matinales ne seront bientôt plus qu'un mauvais souvenir, le fourrier en chef a pris les choses en main et nous prépare des planques au top.

Aube (RF du Bois de l'Aube) : En forêt domaniale de Seix, il y a quelques années POD et ses acolytes ont croisé sur leur chemin des pendus accrochés aux fayards, comme symboles des postes de gardes forestiers supprimés, POD en aurait fait des cauchemars….dit-on, au point que rentré à la capitale et grimpé dans la Tour, pour se venger des ces irréductibles ariégeois il a rétrogradé le « Grand Site Vallier » au dernier rang national…. et paf…..bien fait pour vous.

Acheteur : Personne physique ou morale à qui l'on vend un service ou un produit, qui paye pour cela sauf si on ne lui envoie jamais de facture.

La suite au prochain numéro…

SNUPFEN - COTISATIONS 2011

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm P2	144 euros	CATE, Att Adm	264 euros
Adj Adm P1	156 euros	IAE	276 euros
TO	168 euros	Att Princ	300 euros
TOP, SACN	180 euros	IDAE, chef de mission	336 euros
TSF	192 euros	IGREF	348 euros
SACS	204 euros	ICGREF, IGGREF	420 euros
TPF, SACE	216 euros		

Stagiaires (1er poste) 50 % de la cotisation du grade Retraités 50 % de la cotisation du dernier grade

Temps partiel cotisation du grade x % de temps travaillé Salariés de droit privé 0,75% du salaire net

Agents non imposables sur le revenu (hors avantages liés aux placements), 34 % de la cotisation du grade (fournir copie de l'avis d'imposition). Rappel : 66 % des cotisations syndicales sont déductibles du montant des impôts



Le 20 Octobre 2011

Je Vote pour MOI

Je Vote pour NOUS

Je vote pour la FORET



Snupfen
Union Syndicale Solidaires
Forêts

Je vote SNUPFEN/Solidaires!

